



# Вилючинская газета

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ИЗВЕСТИЯ ВИЛЮЧИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАТО Г. ВИЛЮЧИНСКА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

## Социальный контракт в Вилючинске



Социальный контракт — это соглашение между органами соцзащиты и гражданами, чей доход по независящим от них причинам ниже прожиточного минимума, установленного в регионе.

Социальный контракт можно заключить по одному из четырех направлений: поиск работы (на срок не более 9 месяцев), открытие и осуществление индивидуальной предпринимательской деятельности (на срок не более 12 месяцев), ведение личного подсобного хозяйства (на срок не более 12 месяцев), иные мероприятия, направленные на

преодоление жизненной трудной ситуации (на срок не более 6 месяцев). В рамках мероприятий «поиск работы» и «иные мероприятия» в приоритетном порядке оказывается помощь гражданам, проживающим в семьях с детьми.

Основные требования для заключения социального контракта: доход гражданина должен быть ниже величины прожиточного минимума, наличие регистрации гражданина (семьи) по месту жительства либо месту пребывания в Вилючинском городском округе не менее 3-х месяцев, предшествующих дате обращения (в случае регистрации по месту пребывания социальный контракт заключается на срок, не превышающий срок регистрации), а также по ИП и ЛПХ обязательна регистрация в качестве индивидуального предпринимателя или плательщика налога на профессиональный доход.

Чтобы оформить социальный контракт, заявление и документы, необходимые для назначения государственной социальной помощи, предоставляются в отдел по работе с отдельными категориями граждан администрации Вилючинского городского округа по адресу: г. Вилючинск, ул. Победы, 1, кабинет 9, т. 3-07-09.

Кроме того, подать заявление можно в электронной форме через порталы «Госуслуги» или «Госуслуги.41», а также «Электронную приемную» на сайте органов местного самоуправления Вилючинского городского округа.

## 15 января — День образования Следственного комитета Российской Федерации



15 января 2024 года исполнилось 13 лет со дня создания Следственного комитета как самостоятельного государственного органа. Ведомство создано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27 сентября 2010 года № 1182 «Вопросы Следственного комитета Российской Федерации» и уполномочено осуществлять предварительное следствие по наиболее сложным уголовным делам, расследование которых имеет большое значение для укрепления в российском обществе законности и справедливости.

Следственный комитет Российской Федерации специализируется на расследовании преступлений коррупционной направленности, тяжких и особо тяжких преступлений против личности, преступлений в налоговой сфере, а также ряда преступлений, совершенных несовершеннолетними и в отношении несовершеннолетних.

В 2023 году следственным отделом по ЗАТО г. Вилючинск были возбуждены и расследованы три уголовных дела против жизни и здоровья, а именно по факту покушения на убийство и умышленного причинения тяжкого вреда здоровью.

Кроме того, в 2023 году было расследовано особо тяжкое преступление против половой неприкосновенности несовершеннолетних.

Благодаря грамотному высокопрофессиональному, самоотверженному, честному труду следователей и грамотному взаимодействию с оперативными, специальными и экспертно-криминалистическими службами раскрываются практически все преступления подследственных органов Следственного комитета Российской Федерации.

Поздравляем сотрудников и ветеранов следствия с днем образования Следственного комитета Российской Федерации и желаем неиссякаемой энергии, бодрости духа, успехов и высоких достижений в служении нашему Отечеству!

## Второй «Семейный МФЦ» планируют открыть на Камчатке в этом году



Источник: [www.kamgov.ru](http://www.kamgov.ru)

«Семейный МФЦ» — площадка, где граждане могут получить различную помощь в режиме «одного окна».

Второй «Семейный МФЦ», где семьи смогут получить различные услуги в режиме «одного окна», планируется открыть в Мильковском муниципальном округе в этом году.

«В 2022 году по поручению губернатора Камчатского края Владимира Викторовича Солодова мы открыли «Социальный МФЦ». В прошлом году региона принял участие в федеральном проекте по созданию семейных многофункциональных центров и уже в декабре данный центр заработал в Петропавловске-Камчатском. Главная цель

заключается в том, чтобы на одной площадке объединить все необходимые службы, которые могут оказать помощь нашим семьям», — отметила заместитель председателя правительства Камчатского края Виктория Сивак.

Первый в регионе «Семейный МФЦ» открыли в декабре 2023 года на базе Камчатского центра социальной помощи семье и детям «Семья». В новом многофункциональном центре камчатские семьи могут получить комплексные услуги по различным направлениям, а также им окажут содействие в получении медицинской, психологической, педагогической и юридической помощи.

Данный проект реализуется при поддержке Министерства труда Российской Федерации и Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Для удобства клиентов работа «Семейного МФЦ» предусмотрена в режиме «одного окна», что предоставляет возможность для семьи без дополнительных обращений в различные ведомства и организации получить помощь в разрешении их трудной жизненной ситуации.

Напомним, Президент РФ Владимир Путин подписал указ о проведении 2024 года в России Года семьи. Такое решение призвано популяризовать государственную политику в сфере защиты семьи и сохранения традиционных семейных ценностей.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ  
ВИЛЮЧИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
25.12.2023 № 1251

**О внесении изменений в постановление администрации Вилючинского городского округа от 10.09.2008 № 1246 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», в целях дальнейшего совершенствования систем оплаты труда работников бюджетной сферы, повышения эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений Вилючинского городского округа

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в постановление администрации Вилючинского городского округа от 10.09.2008 № 1246 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета» следующие изменения:

- 1.1 в преамбуле слова «и организаций» исключить;
- 1.2 приложения № 1, № 2, № 3 изложить в редакции согласно приложениям № 1, № 2, № 3 к настоящему постановлению.
2. Директору муниципального казенного учреждения «Ресурсно-информационный центр» Вилючинского городского округа О.Ю. Трофимовой опубликовать настоящее постановление в «Вилючинская газета. Официальные известия Вилючинского городского округа ЗАТО г. Вилючинска Камчатского края» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Вилючинского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Настоящее постановление вступает в силу после его подписания и распространяется на правовые отношения, возникшие с 01 сентября 2023 года.

*Врп главы Вилючинского городского округа  
И.Г. Бадальян*

**Приложение № 1 к постановлению администрации Вилючинского городского округа от 25.12.2023 № 1251  
«Приложение № 1 к постановлению главы Вилючинского городского округа от 10.09.2008 № 1246»**

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ОТРАСЛЕВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ МЕСТНОГО БЮДЖЕТА**

1. Настоящее Положение об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета (далее – Положение) разработано в целях дальнейшего совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений Вилючинского городского округа.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Вилючинского городского округа (далее – учреждения), включающие размеры основных окладов (основных должностных окладов), основных ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Камчатского края, муниципальными правовыми актами Вилючинского городского округа, а также настоящим Положением.

3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) основных окладов (основных должностных окладов), основных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 5) примерного перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
- 6) примерного перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;
- 7) порядка установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) примерных положений об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Вилючинского городского округа, утверждаемых постановлениями администрации Вилючинского городского округа (далее – примерные положения).

4. В примерных положениях предусматривается условие о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных муниципальных учреждений Вилючинского городского округа, в том числе обеспечивающих деятельность администрации Вилючинского

городского округа (административно-хозяйственное, информационное обеспечение, бухгалтерский учет и отчетность), над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих Вилючинского городского округа и работников, замещающих должности, обеспечивающие деятельность администрации Вилючинского городского округа и не отнесенные к должностям муниципальной службы, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих отраслевых (функциональных) органов администрации Вилючинского городского округа (далее – работники отраслевых (функциональных) органов администрации Вилючинского городского округа).

5. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников отраслевых (функциональных) органов администрации Вилючинского городского округа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников отраслевых (функциональных) органов администрации Вилючинского городского округа на численность работников отраслевых (функциональных) органов администрации Вилючинского городского округа в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного муниципального учреждения Вилючинского городского округа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного муниципального учреждения Вилючинского городского округа на численность работников муниципального учреждения Вилючинского городского округа в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

В случае изменения в течение финансового года объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников отраслевых (функциональных) органов администрации Вилючинского городского округа, работников подведомственного муниципального учреждения Вилючинского городского округа и (или) численности отраслевых (функциональных) органов администрации Вилючинского городского округа, работников подведомственного муниципального учреждения Вилючинского городского округа осуществляется перерасчет расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников отраслевых (функциональных) органов администрации Вилючинского городского округа и (или) расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников подведомственного муниципального учреждения Вилючинского городского округа.

6. Положения частей 4 и 5 настоящего Положения не распространяются на подведомственные муниципальные учреждения Вилючинского городского округа, имеющие в штатных расписаниях должности работников, в отношении которых актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда.

7. Заработная плата работников учреждений состоит из основных окладов (основных должностных окладов), основных ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8. Размеры основных окладов (основных должностных окладов), основных ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждений устанавливаются отраслевым (функциональным) органом администрации Вилючинского городского округа в отношении подведомственных им учреждений в соответствии с Примерным перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых из местного бюджета и порядком установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальном учреждении, финансируемых из местного бюджета, утвержденных настоящим постановлением.

10. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых отраслевыми (функциональными) органами администрации Вилючинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями отраслевых (функциональных) органов администрации Вилючинского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений,

формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

11. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности этого учреждения.

Отраслевые (функциональные) органы администрации Вилючинского городского округа, осуществляющие функции и полномочия учредителей учреждений, могут устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

13. Фонд оплаты труда работников учреждений (за исключением казенных учреждений) формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований из местного бюджета.

**Приложение № 2 к постановлению администрации Вилючинского городского округа от 25.12.2023 № 1251  
«Приложение № 2 к постановлению главы Вилючинского городского округа от 10.09.2008 № 1246»**

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ МЕСТНОГО БЮДЖЕТА**

1. Примерный перечень выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых из местного бюджета:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2. Примерный перечень выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых из местного бюджета:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) выплаты за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

**Приложение № 3 к постановлению администрации Вилючинского городского округа от 25.12.2023 № 1251  
«Приложение № 3 к постановлению главы Вилючинского городского округа от 10.09.2008 № 1246»**

**ПОРЯДОК**

**УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ МЕСТНОГО БЮДЖЕТА**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной

оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Примерным перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых из местного бюджета согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, установленные в соответствии с приложением № 2 к настоящему постановлению, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций руководителей соответствующих отраслевых (функциональных) органов администрации Вилючинского городского округа в ведение, которого находится учреждение.

Выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук устанавливаются при условии соответствия ученой степени направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к основному окладу (основному должностному окладу) за наличие ученой степени:

- при наличии ученой степени доктора наук - 0,2;
- при наличии ученой степени кандидата наук - 0,1.

7. При введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в положениях об отраслевых системах оплаты труда с учетом положений настоящего Порядка.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.»

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ДУМЫ  
ВИЛЮЧИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
27.12.2023 № 87**

**О внесении изменения в приложение к постановлению председателя Думы Вилючинского городского округа от 01.04.2021 № 13 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников Думы Вилючинского городского округа, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Вилючинского городского округа и занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, финансируемых из местного бюджета»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях совершенствования систем оплаты труда работников бюджетной сферы **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в приложение к постановлению председателя Думы Вилючинского городского округа от 01.04.2021 № 13 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников Думы Вилючинского городского округа, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Вилючинского городского округа и занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, финансируемых из местного бюджета» изменение, изложив абзац десятого раздела VI в следующей редакции:

«- ежемесячной надбавки за сложность и напряженность - в размере двадцать четыре (24) основного оклада.»

2. Настоящее постановление вступает в силу после дня официального опубликования (обнародования) в «Вилючинская газета. Официальные известия Вилючинского городского округа ЗАТО г. Вилючинска Камчатского края» и распространяется на правовые отношения, возникшие с 01.01.2024.

**Председатель Думы Вилючинского городского округа  
В.Л. Шецов**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ  
ВИЛЮЧИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
28.12.2023 №1275

**Об утверждении Примерного положения  
о системе оплаты труда работников  
муниципальных учреждений сферы физической  
культуры и спорта Вилючинского городского  
округа, финансируемых из местного бюджета**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением правительства Камчатского края от 13.06.2013 № 242-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта Камчатского края» в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Вилючинского городского округа 26.12.2017 № 1296 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета»:

2.1 от 26.12.2017 № 1296 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета»;

2.2 от 24.01.2019 № 48 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета, утвержденное постановлением администрации Вилючинского городского округа от 26.12.2017 № 1296»;

2.3 от 05.10.2020 № 830 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета, утвержденное постановлением администрации Вилючинского городского округа от 26.12.2017 № 1296»;

2.4 от 03.02.2023 № 66 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета, утвержденное постановлением администрации Вилючинского городского округа от 26.12.2017 № 1296».

3. Директору муниципального казенного учреждения «Ресурсно-информационный центр» Вилючинского городского округа О.Ю. Трофимовой опубликовать настоящее постановление в «Вилючинская газета. Официальные известия Вилючинского городского округа ЗАТО г. Вилючинск Камчатского края» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Вилючинского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правовые отношения, возникшие с 01 октября 2023 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилючинского городского округа М.В. Волошину.

*Врип главы Вилючинского городского округа  
И.Г.Бадальян*

**Приложение к постановлению администрации Вилючинского городского округа от 28.12.2023 №1275**

**Примерное положение  
о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы  
физической культуры и спорта Вилючинского городского округа,  
финансируемых из местного бюджета**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края от 13.06.2013 № 242-П «Об утверждении Примерных положений о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Камчатского края», постановлением администрации Вилючинского городского округа от 10.09.2008 № 1246 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета» и включает в себя:

- основной оклад - минимальный оклад педагогических работников и работников физической культуры и спорта, занимающих должности: инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер, тренер-преподаватель,

старший тренер, старший тренер-преподаватель, руководителям структурных подразделений по спортивной подготовке без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размеры окладов (должностных окладов);  
- перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Примерным положением, за счет средств краевого и местного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;  
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения.

1.2. Утверждение системы оплаты труда муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета, осуществляется по согласованию с соответствующей профсоюзной организацией и (или) с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета, предельными размерами не ограничивается, но выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению главным распорядителем бюджетных средств, планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения (далее – в пределах оплаты фонда оплаты труда, установленного учреждению).

1.5. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере не более 40 %.

**2. Размеры основных окладов, порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих по ПКГ должности служащих**

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		Размеры окладов (должностных окладов), руб.
Наименование должности	Требования к квалификации	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) без предъявления требований к стажу работы	4 379
Инспектор по кадрам	среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе в данной организации не менее 1 года	4 860
2 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		
	среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года	3 959
Заведующий хозяйством	среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	4 379

3 квалификационный уровень		
нет		
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» или «ведущий»		
Механик	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	5 371
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж в должности механика не менее 3 лет	5 915
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности механика не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в должн	6 457
	сти механика не менее 5 лет высшее профессиональное образование и стаж работы в должности механика не менее 5 лет	7 070
	высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 7 лет	7 788
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры окладов (должностных окладов), руб.
1 квалификационный уровень		
Документовед	высшее профессиональное образование - бакалавриат, или высшее образование (непрофильное) - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки по профилю деятельности без предъявления требований к стажу работы	5 371
	высшее образование - бакалавриат без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена и стаж работы не менее двух лет в области эксплуатации радиоэлектронных средств	7 788
Инженер – электроник (электроник)	высшее образование - бакалавриат и стаж работы не менее одного года инженером-электроником или среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации в области эксплуатации радиоэлектронных средств и стаж не менее трех лет инженером-электроником	8 504
	Высшее образование – бакалавриат, стаж работы не менее одного года в области технического обслуживания и ремонта спортивного и технологического оборудования или спортивной техники объекта спорта	5 371
2 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		

Специалист по кадрам	Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки в области управления персоналом или в области документационного обеспечения работы с персоналом. Стаж работы - не менее трех лет в сфере управления персоналом	5 371
	Высшее образование - бакалавриат или высшее образование (непрофильное) - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки в области управления персоналом или в области документационного обеспечения работы с персоналом, без предъявления требований к стажу работы	5 915
Документовед	высшее профессиональное образование - бакалавриат, или высшее образование (непрофильное) - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки по профилю деятельности и стаж работы в должности документоведа не менее 1 года	5 915
	высшее профессиональное образование - бакалавриат, или высшее образование (непрофильное) - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки по профилю деятельности и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет	6 457
Инженер – электроник (электроник)	высшее образование - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации в области эксплуатации радиоэлектронных средств и стаж не менее трех лет инженером-электроником III категории или высшее образование - специалитет, магистратура и стаж не менее одного года инженером-электроником III категории	9 220
	Высшее образование – бакалавриат и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет	6 457
Инженер	Высшее образование – бакалавриат и стаж работы в должности инженера не менее 5 лет	7 070
	3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		
Специалист по кадрам	Высшее образование - бакалавриат и высшее образование (непрофильное) - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки по направлениям деятельности по обеспечению персоналом и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 1 года	6 457

Документовед	высшее профессиональное образование - бакалавриат, или Высшее образование (непрофильное) - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки по профилю деятельности не менее 5 лет	7 070
	высшее профессиональное образование - бакалавриат, или Высшее образование (непрофильное) - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки по профилю деятельности не менее 7 лет	7 788
Инженер – электроник (электроник)	высшее образование - специалист, магистратура и дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации в области эксплуатации радиоэлектронных средств и стаж не менее 3 лет инженером-электроником II категории	9 939
Инженер	Высшее образование – бакалавриат и стаж работы в должности инженера не менее 7 лет	7 788
4 квалификационный уровень		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		
Инженер	Высшее образование – бакалавриат и стаж работы в должности инженера не менее 9 лет, и (или) при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренными по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями	8 504
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры окладов (должностных окладов), руб.
1 квалификационный уровень		
Дежурный по спортивному залу	Профессиональное обучение - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; программы переподготовки рабочих и служащих по направлению профессиональной деятельности в области физической культуры и спорта, без предъявления требований к стажу работы	5024
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень		
Инструктор по спорту	Среднее общее образование и профессиональное обучение - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; программы переподготовки рабочих и служащих; программы повышения квалификации рабочих и служащих по направлению профессиональной деятельности в области физической культуры и спорта Стаж работы не менее шести месяцев в области физической культуры и спорта для прошедших профессиональное обучение	5558
	Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена в области физической культуры и спорта или педагогики по специальности физическая культура или туризма или Среднее профессиональное образование (непрофильное) - программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки по направлению профессиональной деятельности в области физической культуры и спорта без предъявления требований к стажу работы	5678

Спортсмен-инструктор	Среднее общее образование и профессиональное обучение - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; программы переподготовки рабочих и служащих; программы повышения квалификации рабочих и служащих по направлению профессиональной деятельности в области физической культуры и спорта Стаж работы не менее шести месяцев в области физической культуры и спорта для прошедших профессиональное обучение	5 558
	Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена в области физической культуры и спорта или педагогики по специальности физическая культура или туризма или Среднее профессиональное образование (непрофильное) - программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки по направлению профессиональной деятельности в области физической культуры и спорта без предъявления требований к стажу работы	5 678
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень		
Нет		
2 квалификационный уровень		
Инструктор-методист; тренер-преподаватель;	устанавливаются в соответствие с Приложением № 1	5558
3 квалификационный уровень		
Старший инструктор-методист;	устанавливаются в соответствие с Приложением № 1	5707
старший тренер-преподаватель	Стаж работы не менее двух лет работы по профилю профессиональной деятельности для занятия должности «старший тренер-преподаватель»	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры основных окладов, руб.
1 квалификационный уровень		
Руководитель отдела, отделения, и другого структурного подразделения по спортивной подготовке	устанавливаются в соответствие с Приложением № 1	9939
2 квалификационный уровень		
Руководитель обособленного структурного подразделения по спортивной подготовке	устанавливаются в соответствие с Приложением № 1	10 756
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры окладов (должностных окладов), руб.
1 квалификационный уровень		
Нет		
2 квалификационный уровень		
Врач-специалист	Высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности в соответствии с Квалификационными требованиями к специалистам с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения, утверждаемой в установленном порядке, без предъявления требований к стажу работы	8 504

Врач-специалист	Высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности в соответствии с Квалификационными требованиями к специалистам с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения, утверждаемой в установленном порядке, имеющий II квалификационную категорию	9 220
Врач-специалист	Высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности в соответствии с Квалификационными требованиями к специалистам с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения, утверждаемой в установленном порядке, имеющий I квалификационную категорию	9 939
Врач-специалист	Высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности в соответствии с Квалификационными требованиями к специалистам с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения, утверждаемой в установленном порядке, имеющий высшую квалификационную категорию	10 756
<p>Профессиональная квалификационная группа должностей не отнесенные к профессионально-квалификационным группам</p> <p>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»</p>		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры окладов (должностных окладов), руб.
Специалист по охране труда	Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда, стаж работы не менее трех лет в области охраны труда	5915
	Высшее образование – бакалавриат или высшее образование (непрофильное) - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки в области охраны труда, без предъявления требований к стажу работы	6457
	Высшее образование – бакалавриат или высшее образование (непрофильное) - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки в области охраны труда, стаж работы не менее трех лет в области охраны труда	7070
<p>Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 27.04.2023 № 362н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер»</p>		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры окладов, руб.
Тренер	устанавливаются в соответствии с Приложением № 1	5558
Старший тренер	устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 Не менее трех лет тренером по виду спорта и наличии присвоенной квалификационной категории тренера не ниже первой или не менее пяти лет тренером сборной команды субъекта или не менее семи лет тренером сборной команды школьного, студенческого спорта или наличие опыта результативного (1-6-е место) участия в качестве спортсмена в составе сборной команды Российской Федерации по виду спорта или профессиональной спортивной команды в официальных международных спортивных соревнованиях	5707

<p>Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.04.2022 № 237н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта»</p>		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры окладов, руб.
Инструктор-методист	устанавливаются в соответствии с Приложением № 1	5558
Старший инструктор-методист	устанавливаются в соответствии с Приложением № 1	5707

<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»</p>		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры окладов (должностных окладов), руб.
Контрактный управляющий	среднее профессиональное образование (программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок). Без предъявления требований к стажу работы	5 915
Контрактный управляющий	Высшее образование – бакалавриат, дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации /или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок и стаж работы не менее 3 лет в сфере закупок	7 070
Контрактный управляющий	Высшее образование - специалитет, магистратура, дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации /или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок и стаж работы не менее 4 лет в сфере закупок	8504

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений повышаются на сумму коэффициента специфики работы в размере согласно части 2.3 настоящего раздела и надбавки за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья в размере согласно части 5.9 раздела 5 настоящего Примерного положения.

2.2. Коэффициент специфики работы устанавливается педагогическим работникам и работникам физической культуры и спорта, занимающим должности: инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер, тренер-преподаватель, старший тренер, старший тренер-преподаватель, тренер по видам адаптивного спорта, старший тренер по видам адаптивного спорта, тренер-консультант, руководителям структурных подразделений по спортивной подготовке, иным работникам учреждений, непосредственно участвующим в обеспечении тренировочного процесса, в размере 15 процентов:

1) в учреждениях на специализированных отделениях, включенных в список организаций, осуществляющих спортивную подготовку и использующих в своих наименованиях слово «олимпийский», «паралимпийский» и «сурдлимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания (далее - Список), который утверждается приказом Министра спорта Российской Федерации;

2) в структурных подразделениях (специализированных отделениях) учреждений, включенных в Список, на всех этапах подготовки, за исключением спортивно-оздоровительного этапа;

3) в детско-юношеских спортивных школах, спортивных школах, в специализированных отделениях спортивных школ олимпийского резерва на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства;

4) в структурных подразделениях иных учреждений, реализующих программы спортивной подготовки, на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства.

Перечень должностей иных работников учреждений, непосредственно участвующих в обеспечении тренировочного процесса, которым устанавливается коэффициент специфики работы в размере 15 %, утверждается руководителем учреждения.

2.3. Определение размеров окладов (должностных окладов) педагогических работников и работников физической культуры и спорта осуществляется исходя из основных окладов и следующих повышающих коэффициентов, устанавливаемых в размерах согласно приложению 1 к настоящему Примерному положению:

- коэффициента уровня образования;
- коэффициента стажа педагогической работы;
- коэффициента квалификации;
- коэффициента участия в соревнованиях.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников и работников физической культуры и спорта, занимающих должности: инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер, тренер-преподаватель, старший тренер, старший тренер-преподаватель, руководителям структурных подразделений по спортивной подготовке, определяются произведением размера основного оклада на сумму повышающих коэффициентов, указанных в частях 2.3 и 2.4.

2.5. Для расчета заработной платы работникам учреждений, занимающим должности: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (далее – тренеры), руководители учреждений ежегодно, на начало спортивного сезона, утверждаются тарификационные списки.

2.6. Спортивный сезон длится один календарный год. Спортивный сезон начинается 01 октября и заканчивается 30 сентября текущего года.

2.7. Оплата труда тренеров осуществляется по нормативам оплаты труда тренеров за подготовку занимающихся (спортсменов) на этапах подготовки по избранному виду спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификационным списком, согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению.

2.8. Распределение (закрепление) тренеров, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта и программ организации и проведения спортивно-оздоровительной работы (спортивно-оздоровительного этапа) по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения (далее - программы), проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационным списком, локальным нормативным актом учреждения, при этом могут быть использованы:

- бригадный метод работы (работа по реализации программы более чем одним тренером, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам с контингентом занимающихся (спортсменов), при этом тарифицирование указанных тренеров осуществляется с учетом соглашения о бригадном методе работы, заключенного между тренерами, работающими в бригаде, и содержащего объем, сложность, специфику работы и тренировочную нагрузку каждого тренера, работающего в бригаде;

- привлечение дополнительно второго тренера для работы со спортсменами на этапах совершенствования спортивного мастерства в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта. При этом оплата труда второго тренера регламентируется локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, но не может превышать половины размера норматива оплаты труда тренеров за подготовку высококвалифицированных спортсменов, предусмотренного частью 6.8. настоящего Примерного положения.

3. Размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей ПКГ профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа профессий первого уровня		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры окладов (должностных окладов), руб.
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
1 квалификационный уровень		
Уборщик территории	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3 711
Кладовщик	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3 711
Сторож (вахтер)	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3 711
Уборщик служебных помещений	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3 711
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	без предъявления требований к уровню образования и стажу работы	3 959
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование, наличие 2 квалификационного разряда без предъявления требований к стажу работы	3 711
	среднее профессиональное образование, наличие 3 квалификационного разряда, без предъявления требований к стажу работы	3 959
Электромеханик	среднее профессиональное образование, наличие 2 квалификационного разряда без предъявления требований к стажу работы	3 711
	среднее профессиональное образование, наличие 3 квалификационного разряда, без предъявления требований к стажу работы	3 959

2 квалификационный уровень		
Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)		
Нет		
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня		
Наименование должности	Требования к квалификации	Размеры окладов (должностных окладов), руб.
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
1 квалификационный уровень		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4 379
Водитель	специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя не менее 2 лет	4 860
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование, наличие 4 квалификационного разряда, стаж работы не менее 6 месяцев по профессии слесарь-электрик 3 квалификационного разряда	4 379
	среднее профессиональное образование, наличие 5 квалификационного разряда, стаж работы не менее 6 месяцев по профессии слесарь-электрик 4 квалификационного разряда	4 860
Электромеханик	среднее профессиональное образование, наличие 4 квалификационного разряда, стаж работы не менее 1 года по профессии электромеханик 3 квалификационного разряда	4 379
	среднее профессиональное образование, наличие 5 квалификационного разряда, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 4 квалификационного разряда	4 860
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
2 квалификационный уровень		
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование, наличие 6 квалификационного разряда, стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 5 квалификационного разряда	5 371
	среднее профессиональное образование, наличие 7 квалификационного разряда, стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 6 квалификационного разряда	5 915



Электромеханик	среднее профессиональное образование, наличие 6 квалификационного разряда, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 5 квалификационного разряда	5 371
	среднее профессиональное образование, наличие 7 квалификационного разряда, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 6 квалификационного разряда	5 915
Водитель	специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя не менее 3 лет	5 371
	специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя не менее 4 лет	5 915
Машинист канатно-буксировочной дороги	среднее (полное) общее образование, наличие соответствующей водительской категорий и подкатегорий, без предъявления требований к стажу работы	5 915
Машинист снегоутрамбовочной техники	среднее (полное) общее образование, наличие соответствующей водительской категорий и подкатегорий, без предъявления к стажу работы	5 915
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
3 квалификационный уровень		
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование наличие 8 квалификационного разряда, стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 7 квалификационного разряда	6 457
	среднее профессиональное образование, 3 квалификационная группа по электробезопасности, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 7 квалификационного разряда	
Электромеханик	среднее (полное) общее образование, наличие соответствующей водительской категорий и подкатегорий, стаж работы в должности не менее 1 года	6 457
Машинист канатно-буксировочной дороги	среднее (полное) общее образование, наличие соответствующей водительской категорий и подкатегорий, стаж работы в должности не менее 1 года	6 457
Машинист снегоутрамбовочной техники	среднее (полное) общее образование, наличие соответствующей водительской категорий и подкатегорий, стаж работы в должности не менее 1 года	6 457
4 квалификационный уровень		

Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группой, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		
Водитель	специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя не менее 5 лет и (или) работы на 2-3 видах транспорта	7 070
	специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя не менее 6 лет и (или) работы на 2-3 видах транспорта и (или) на транспорте, осуществляющем перевозку детей и (или) управление автобусом габаритной длиной свыше 10 метров	7 788
Слесарь-электрик	среднее профессиональное образование, стаж работы не менее 1 года по профессии слесарь-электрик 8 разряда	7 070
	среднее профессиональное образование, стаж работы не менее 3 лет по профессии слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 8 разряда	7 788
Электромеханик	среднее профессиональное образование, не ниже 3 квалификационной группы по электробезопасности, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 7 квалификационного разряда допуск к работе в электроустановках до 1000 В	7 070
	среднее профессиональное образование, не ниже 4 квалификационная группа по электробезопасности, стаж работы не менее 2 лет по профессии электромеханик 7 квалификационного разряда допуск к работе в электроустановках до (свыше) 1000 В	7 788
Машинист канатно-буксировочной дороги	среднее (полное) общее образование, наличие соответствующей водительской категорий и подкатегорий, стаж работы в должности не менее 3 лет	7 070
Машинист снегоутрамбовочной техники	Среднее (полное) общее образование, наличие соответствующей водительской категорий и подкатегорий, стаж работы в должности не менее 3 лет	7 070
	Среднее (полное образование), наличие соответствующей водительской категории и подкатегории, стаж работы в должности не 5 лет	7 788

4. Условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей учреждений состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и

стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом раздела 5 настоящего Примерного положения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы в соответствии с разделом 7 настоящего Примерного положения.

4.5. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилучинского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

4.6. Руководителю учреждения и заместителям руководителя при условии их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года устанавливаются надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса на должностному окладу в размерах согласно приложению 3 настоящему Примерному положению.

Надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса руководителю учреждения устанавливаются отделом физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилучинского городского округа.

Надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения.

4.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.8. Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 5.

4.9. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

4.10. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

4.12. Условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

4.13. Предельное соотношение средней заработной платы заместителя руководителя и работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 5.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемый минимальный размер выплаты – 4 % от основного оклада. Руководители учреждений принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается

работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 20 % части основного оклада за час работы работника.

Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- районный коэффициент;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Камчатского края и нормативными правовыми актами Вилучинского городского округа.

5.9. Работникам учреждений, осуществляющим работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

6.1. Выплаты стимулирующего характера, порядок и размер их выплат, критерии оценки деятельности работников, позволяющие оценить результативность и качество их работы, утверждаются коллективными договорами, локальными нормативными актами на основании настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

Стимулирующая выплата начисляется на оклад (должностной оклад), исчисленный пропорционально времени (объема) фактической работы в расчетном периоде. В случае если работник занимает менее одной ставки, стимулирующая выплата начисляется пропорционально установленному окладу и фактически отработанному времени.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. В целях формирования мотивации к повышению качества и результативности труда работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы;

- повышающий коэффициент за выслугу лет.

6.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимает руководитель учреждения. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

6.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к основному окладу – 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу за исключением выплат в местностях с особыми климатическими условиями.

6.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук устанавливается при условии соответствия ученой степени направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени:

- при наличии ученой степени доктора наук – 0,2;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 0,1.

6.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы может быть установлен работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы по результатам оценки эффективности работы согласно критериям оценки эффективности деятельности работников учреждения, установленным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы и его размерах принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы – 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы физической культуры и спорта и (или) в учреждениях сферы образования.

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам учреждений за исключением педагогических работников и работников в сфере спорта, занимающих должности: инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер, тренер-преподаватель, старший тренер, старший тренер-преподаватель, руководителям структурных подразделений по спортивной подготовке, могут устанавливаться:

- при выслуге от 3 до 5 лет – 0,2;
- при выслуге свыше 5 лет – 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу за исключением выплат в местностях с особыми климатическими условиями.

6.8. За участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов и обеспечение высококачественного тренировочного процесса, при условии непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса не менее одного года, рекомендуется устанавливать в предельных размерах согласно приложению 3 к настоящему Примерному положению:

- нормативы оплаты труда тренеров за участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов;

- надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, устанавливаемые к:

- окладам (должностным окладам) педагогических работников, работников физической культуры и спорта;

- окладам (должностным окладам) иных работников учреждений.

6.9. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за эффективное использование рабочего времени;
- за многолетний и добросовестный труд.

Примирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений учреждения.

6.10. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о стимулировании труда работников учреждения, утверждаемого локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6.11. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с

уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

6.12. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером премии не ограничены.

6.13. Премирование по итогам работы осуществляются с учетом результатов деятельности работника учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, установленными положением о стимулировании труда работников учреждения.

6.14. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

6.15. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работнику учреждения:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- при награждении ведомственными наградами, предусмотренными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края.

6.17. При премировании работника учреждения за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.18. Премия за эффективное использование рабочего времени выплачивается за отсутствие у работника учреждения в отчетный период пропусков работы ввиду болезни.

6.19. Работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.

6.20. Молодым специалистам, окончившим образовательные организации среднего профессионального или высшего образования впервые и приступившим к педагогической и тренерской деятельности, работе, а также в должностях инструктора-методиста, инструктора по спорту в учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) в размере 50 процентов в течение трех лет с момента получения ими диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или высшем образовании.

Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых четырех лет устанавливается стимулирующая выплата к окладам (должностным окладам) в размере 50 процентов.

Тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливается стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) в размере до 50 процентов.

Решение об установлении стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу) за наставничество и его размера принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения с учетом мнения представительного органа работников на основании положения о наставничестве, разработанного (утвержденного) в организации, осуществляющей спортивную подготовку.

6.21. Размеры выплат стимулирующего характера и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

6.22. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается одновременно при выходе работника на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителей, заместителей руководителей - не менее 15 лет - 1 оклад (должностной оклад), не менее 20 лет - 2 оклада (должностного оклада);

2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 оклада (должностного) оклада, не менее 20 лет - 4,7 оклада (должностного оклада).

В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Коряжского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Коряжском автономном округе.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения

7.1. В целях заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу ему может быть установлена:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных заданий.

7.2. Премирование осуществляется по решению начальника отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилючинского городского округа.

7.3. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью поощрения руководителей учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

7.4. Премирование осуществляется по итогам работы учреждения, на основании настоящего раздела по результатам подведения итогов деятельности учреждения.

7.5. Премия может быть установлена как в процентах к основному окладу, так и в абсолютном выражении.

7.6. Основным показателем деятельности учреждения является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

7.7. Критериями результативности и качества работы учреждения являются:

- своевременность, качественное и в полном объеме выполнение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и определенных муниципальных заданием учредителя;
- своевременное предоставление запрашиваемой информации;
- внедрение передовых методов работы и новых форм обслуживания;
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения;
- развитие и содержание материально-технической базы;
- финансово - экономические показатели;
- соотношение бюджетного финансирования к доходам от иной, приносящей доход, деятельности;
- повышение квалификации сотрудников;
- целевое и эффективное использование бюджетных средств;
- своевременность выплаты заработной платы, надбавок и иных выплат работникам;
- своевременное выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений;
- отсутствие нарушений правил техники безопасности, повлекших за собой причинение вреда здоровью работников;
- отсутствие травматизма на объектах спорта;
- выполнение основных показателей деятельности учреждения.

7.8. Премия руководителю учреждения может быть увеличена в случае, если учреждением обеспечивается:

- участие во Всероссийских, региональных, муниципальных конкурсах сферы физической культуры и спорта, молодежной политики;
  - участие в реализации пилотных проектов.
- 7.9. Премия может быть снижена или не выплачена полностью (не начисляется) в случае:

- нарушения финансовой, налоговой дисциплины;
- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- отрицательной оценки деятельности учреждения учредителем;
- нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг;
- низкого качества документов, направляемых в органы местного самоуправления Вилючинского городского округа, органы исполнительной власти Камчатского края;
- наличие обоснованных жалоб;
- наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;
- совершения прогула, появления руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;
- нанесение руководителем своими действиями или бездействиями прямого материального ущерба учреждению;
- наличие фактов нецелевого расходования средств местного бюджета;
- нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- нарушения по вине руководителя сроков, определенных нормативными правовыми актами, ввода в эксплуатацию строительства, реконструкции и модернизации в соответствующем отчетном периоде;
- наличие фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля;
- выявления в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности, норм и требований СанПиН.

7.10. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий выплачивается руководителю учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

7.11. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному) окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

7.12. Премирование руководителей учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

7.13. Порядок и условия премирования руководителей учреждений осуществляется на основе положения об оплате и стимулировании труда руководителей учреждения, утвержденного локальным нормативным актом отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилючинского городского округа.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Руководителю и работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь.

Основанием для начисления материальной помощи работнику является приказ руководителя учреждения.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с заключением брака;
- в связи рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги));
- в связи с причиненным ущербом имуществу в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, совершения преступления;
- в связи заболеванием, получением травмы;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет и далее каждые 5 лет).

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает начальник отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилючинского городского округа на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в пункте 8.2. настоящего раздела.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, указанного в пункте 8.2. настоящего раздела.

Выплаты, установленные пунктом 8.2. настоящего раздела, начисляются работнику без учета районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9. Формирование фонда оплаты труда

9.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения, квалификационным требованиям, утвержденным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих или профессиональным стандартам.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности этого учреждения.

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения направляется на следующие выплаты:

- окладов (должностных) окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

В первую очередь должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда – окладов (должностных) окладов, компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника.

9.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными пунктом 9.2. настоящего раздела.

9.4. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на стимулирующие выплаты работникам учреждений.

9.5. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному (педагогическому) и вспомогательному (учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу муниципальных учреждений в сфере спорта, устанавливается приказом отдела физической культуры, спорта и молодежной политики администрации Вилючинского городского округа.

#### Приложение 1 к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для установления повышающего коэффициента	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов	
			для педагогических работников	для работников физической культуры и спорта

1	2	3	4	5
1.	Коэффициент уровня образования	Наличие высшего профессионального образования:		
		наличие квалификации (степени) «Магистр»	1,25	1,25
		наличие квалификации (степени) «Специалист»	1,20	1,20
		наличие квалификации (степени) «Бакалавр»	1,15	1,15
		Наличие среднего профессионального образования	1,10	1,10
2.	Коэффициент стажа педагогической работы	Наличие стажа педагогической работы:		
		более 15 лет	1,40	
		от 10 до 15 лет	1,37	
		от 5 до 10 лет	1,27	
		от 2 до 5 лет	1,17	
		до 2-х лет	1,00	
3.	Коэффициент квалификации	Наличие квалификационной категории:		
		высшей квалификационной категории	1,40	1,40
		первой квалификационной категории	1,20	1,20
		второй квалификационной категории	1,10	1,10
4.	Коэффициент квалификации	Наличие спортивного звания, разряда		
		Заслуженный мастер спорта России, Мастер спорта России международного класса		1,70
		Мастер спорта России		1,45
		Кандидат в мастера спорта		1,20
		1 спортивный разряд		1,00
5.	Коэффициент участия в соревнованиях	Призер официальных международных соревнований		1,60
		Призер чемпионата и первенства России, спартакиады России		1,30

**Примечания:**

1. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается педагогическим работникам и работникам физической культуры и спорта, занимающим должности: инструктор-методист; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер по видам адаптивного спорта, старший тренер по видам адаптивного спорта; старший инструктор-методист; старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; тренер-преподаватель; старший тренер; старший тренер-преподаватель; тренер-консультант; тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта,

спортивной дисциплине).

При установлении коэффициента стажа педагогической работы учитывается стаж педагогической работы и работы в должностях работников физической культуры и спорта, а именно: инструктора-методиста; инструктора-методиста по адаптивной физической культуре; тренер по видам адаптивного спорта, старший тренер по видам адаптивного спорта; старшего инструктора-методиста; старшего инструктора-методиста по адаптивной физической культуре; тренера; старшего тренера; тренера-преподавателя; старшего тренера-преподавателя; тренера-консультанта; тренера спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине).

2. Работникам, имеющим квалификационные категории по должностям тренер, старший тренер, инструктор-методист, старший инструктор-методист при переименовании в должности: инструктор-методист; старший инструктор-методист; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель коэффициент квалификации устанавливается до окончания срока действия квалификационной категории по должности работников физической культуры и спорта или присвоения квалификационной категории по педагогической должности.

3. Коэффициент квалификации за наличие спортивного разряда, звания устанавливается по должностям: спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий, инструктор по спорту.

Коэффициент квалификации за наличие спортивного разряда «кандидат в мастера спорт» устанавливается на 3 года со дня присвоения (подтверждения) спортивного разряда, за наличие 1 спортивного разряда - на 2 года.

4. Коэффициент участия в соревнованиях устанавливается по должностям: спортсмен-инструктор, спортсмен, спортсмен-ведущий, по результату их участия в соревнованиях наивысшего ранга со дня показанного результата и сохраняется в течение одного календарного года по результатам чемпионата, первенства России, всероссийской универсиады и спартакиад России, а по результатам официальных международных спортивных соревнований - до даты начала проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня (до следующих Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр или чемпионата мира, но не более чем на 4 года и 2 года соответственно).

**Приложение 2 к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета**

**Рекомендуемые нормативы оплаты труда тренеров за подготовку занимающихся (спортсменов) на этапах подготовки по избранному виду спорта**

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Рекомендуемый норматив оплаты труда тренера за подготовку одного занимающегося (спортсмена) (в процентах от оклада (должностного оклада))		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2	2,2	2,2
Начальной подготовки	1 год обучения	3	3	3
	свыше 1 года обучения	6	5	4
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	1-2 год обучения	9	8	7
	свыше 2 лет обучения	15	13	11
Совершенствования спортивного мастерства	до 1 года	24	21	18
	свыше 1 года	39	34	29
Высшего спортивного мастерства	весь период	42	36	35

## Примечания:

1. Нормативы оплаты труда тренеров применяются для расчета заработной платы работникам учреждений, занимающим должности: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.

2. Нормативы оплаты труда тренеров, работающих на спортивно-оздоровительном этапе, рекомендуется ежегодно повышать на 0,5 процента за каждый год работы с занимающимся под руководством одного тренера.

3. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- к I группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта, а также виды спорта инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, развиваемые международной спортивной федерацией;

- ко II группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

- к III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

**Приложение 3 к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета**

№ п/п	Уровень спортивных соревнований	Занятое спортивным местом	Рекомендуемый норматив оплаты труда тренера за участие в подготовке одного высококвалифицированного спортсмена (в процентах от оклада (должностного оклада))	Рекомендуемый размер надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса (в процентах от оклада (должностного оклада))
<b>1. В личных и командных видах спортивных дисциплин</b>				
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	15
1.2.	Олимпийские игры; чемпионат мира; чемпионат Европы, Кубок мира; Кубок Европы	2-6 2-3 1-3 1	до 150	10
1.3.	Чемпионат мира, Европы, Кубок мира; Кубок Европы; Чемпионат России; Кубок России	4-6 2-3 1	до 100	
1.4.	Чемпионат России; Кубок России	1-31	до 100	
1.5.	Олимпийские игры, чемпионат мира, Европы, Кубок мира; первенство мира, Европы; официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	участие 1-3 1	до 80	8

1.6.	Чемпионат России; первенство России (молодежь, юниоры); первенство России (старшие юноши); первенство мира, Европы; официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	4-6 1-3 4-6 1-3	до 75	5
1.7.	Финал Спартакиады молодежи России; финалы Спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1	до 60	
1.8.	Первенство России (старшие юноши); финалы Спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ; официальные всероссийские спортивные соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе спортивной сборной команды Камчатского края	2-3 2-3 1-3	до 50	3
1.9.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		до 50	5
<b>2. В командных игровых видах спорта</b>				
2.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира, Европы	1	до 200	15
2.2.	Олимпийские игры; чемпионат мира, Европы	2-6 2-3	до 150	10
2.3.	Официальные международные соревнования с участием спортивной сборной команды России (основной состав)	1-3	до 100	10
2.4.	За подготовку команды, занявшей: на чемпионате России; на первенстве России; в финалах Спартакиады молодежи России, Спартакиады учащихся России, всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1-2 1	до 80	5
2.5.	За подготовку команды, занявшей: на Чемпионате России; на первенстве России; в финалах Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 3-4 2-3	до 50	5

2.6.	Зачисление в государственное училище олимпийского резерва	до 50	5
2.7.	Участие в составе спортивной сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной; молодежный состав сборной; юношеский состав сборной	до 100 до 75 до 50	8 8 5

**Примечания:**

- Нормативы оплаты труда тренеров применяются для расчета заработной платы работникам учреждений, занимающим должности: тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре.
- Паралимпийские игры и Сурдлимпийские игры приравниваются к Олимпийским играм. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравнивается к первенству России в соответствующей возрастной группе. Спартакиада среди инвалидов России приравнивается к чемпионату России.
- Для установления норматива оплаты труда тренера по результатам, показанным спортсменами на спортивных соревнованиях Кубка мира, Кубка Европы, Кубка России, учитываются только результаты финала или сумма этапов Кубка мира, Кубка Европы, Кубка России.
- Размер норматива оплаты труда тренеров и размер надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса рекомендуется устанавливать:
  - в соответствии с пунктами 1.1 - 1.3, 1.5, 2.1 и 2.2 таблицы с даты показанного спортсменом (спортсменами) результата на соревнованиях до даты показанного спортсменом (спортсменами) результата на следующих соревнованиях того же уровня (до следующих Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр или чемпионата мира, но не более чем на 4 года и 2 года соответственно, в остальных официальных международных соревнованиях не более чем на 1 год);
  - в соответствии с пунктами 1.8 и 2.6 таблицы с даты зачисления спортсмена (спортсменов) в государственное училище олимпийского резерва на весь период его (их) обучения;
  - в соответствии с пунктами 1.4, 1.6 - 1.8, 2.3 - 2.5 и 2.7 таблицы с даты показанного спортсменом (спортсменами) результата на соревнованиях на один календарный год.
- Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера и надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты труда тренера и надбавки за обеспечение высококачественного тренировочного процесса соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ  
ВИЛЮЧИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
09.01.2024 № 3**

**Об установлении тарифа на услуги бани с пунктом санитарной обработки населения и личного состава гражданской обороны Вилючинского городского округа**

На основании пункта 23 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Думы Вилючинского городского округа от 27.12.2005 № 17/5 «Об утверждении порядка принятия решений об установлении тарифов на услуги муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений Вилючинского городского округа», Уставом Муниципального казенного предприятия Вилючинского городского округа «Вилючинский водоканал», протоколом заседания комиссии по установлению тарифов на услуги муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений Вилючинского городского округа от 21.12.2023

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

- Установить тариф на услуги МКП ВГО «Вилючинский водоканал», предоставляемые баней с пунктом санитарной обработки населения и личного состава гражданской обороны Вилючинского городского округа, согласно

приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Вилючинского городского округа от 01.08.2022 № 680 «Об установлении тарифа на услуги бани с пунктом санитарной обработки населения и личного состава гражданской обороны Вилючинского городского округа».

3. Признать утратившим силу постановление администрации Вилючинского городского округа от 06.10.2022 № 878 «О внесении изменений в постановление администрации Вилючинского городского округа от 01.08.2022 № 680 «Об установлении тарифа на услуги бани с пунктом санитарной обработки населения и личного состава гражданской обороны Вилючинского городского округа».

4. Директору муниципального казенного учреждения «Ресурсно-информационный центр» Вилючинского городского округа О.Ю. Трофимовой опубликовать настоящее постановление в «Вилючинская газета. Официальные известия Вилючинского городского округа ЗАТО г. Вилючинск Камчатского края» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Вилючинского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правовые отношения, возникшие с 01.01.2024.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации, начальника управления архитектуры и городского хозяйства администрации Вилючинского городского округа Е.А. Корж.

*Врио главы Вилючинского городского округа  
И.Г. Бадалья*

**Приложение № 1 к постановлению администрации Вилючинского городского округа от 09.01.2024 № 3**

**Стоимость на оказываемые услуги городской бани МКП ВГО  
«Вилючинский водоканал»**

№ п/п	Наименование услуги	Стоимость услуги, (руб.)
1.	Стоимость взрослого билета за 1 сеанс	500
2.	Стоимость детского билета (от 3 до 10 лет включительно) за 1 сеанс	250
3.	Стоимость номера повышенной комфортности за 1 сеанс	5400
4.	Аванс за номер повышенной комфортности	2700

**Примечание:**

- Продолжительность 1 сеанса — 2 часа.
- Вместимость номера повышенной комфортности от 1 человека, но не более 6 человек за 1 сеанс.
- В случае отказа, аванс за номер повышенной комфортности не возвращается.
- Каждый час сверх сеанса пребывания в номере повышенной комфортности – 2700 рублей.

**Информация для хозяйствующих субъектов, осуществляющих реализацию пива и слабоалкогольной продукции!**

С 15.01.2024 на всех хозяйствующих субъектов, торгующих пивом и другими слабоалкогольными напитками, разливая их из кег, будут распространяться новые требования.

С этой даты не позднее чем через день после установки кеги на краны и при продаже напитков из нее на розлив понадобится передавать данные в систему маркировки «Честный знак». Розничные магазины будут передавать код маркировки и объем реализации, организации общепита могут вместо кода маркировки передавать код товара.

Для того, чтобы соблюсти новые требования компаниям необходимо зарегистрироваться в личном кабинете системы маркировки по ссылке: <https://markirovka.crpt.ru/register> и активировать соответствующую товарную группу. Рекомендуется проверить возможность передачи сведений со своим оператором фискальных данных. Затем нужно настроить кассовое и учетное ПО, подключить 2D-сканер к контрольно-кассовой технике и убедиться в возможности включения сведений в кассовый чек.

Рекомендуется также проверить передачу сведений о частичной реализации кеги в систему маркировки с помощью контрольно-кассовой техники при розничной реализации пива и пивных напитков в розлив в режиме реального времени. А индивидуальным предпринимателям нужно убедиться, что все места осуществления деятельности добавлены в справочники ЕГАИС с указанием идентификатора ФИАС ID и не имеют блокировки.

При возникновении вопросов и необходимости получения консультации необходимо обращаться в Информационный центр по адресу электронной почты: [support@crpt.ru](mailto:support@crpt.ru) либо по телефону: 8 800 222 1523 (для звонков по России).

Данные требования являются обязательными!

Благодаря государственной цифровой системе маркировки и прослеживаемости товаров «Честный знак» потребитель сможет не сомневаться в легальности приобретаемого пива и его безопасности для жизни и здоровья.

## Владимир Солодов и Александр Юлдашев навестили участников СВО в военном госпитале Камчатки



Источник: [www.kamgov.ru](http://www.kamgov.ru)

Правительство Камчатского края оказывает содействие в получении медицинской помощи как камчатским военнослужащим, так и бойцам из других субъектов страны.

Губернатор Камчатского края Владимир Солодов и командующий войсками и силами на Северо-Востоке России, вице-адмирал Александр Юлдашев посетили военно-морской госпиталь в Петропавловске-Камчатском, лечение в котором проходят участники специальной военной операции, получившие ранения при исполнении боевых задач.

Глава субъекта и Александр Юлдашев лично пообщались с военнослужащими и вручили им подарки от краевого правительства, а также пожелали скорейшего

выздоровления и поблагодарили за мужество и отвагу, проявленные при исполнении воинского долга.

«Сегодня в военном госпитале находятся на лечении военнослужащие из разных субъектов России и, конечно же, главная цель нашего визита — поддержать ребят и пообщаться с ними. Могу отметить, что настрой у них боевой. Все военнослужащие идут на поправку и отмечают, что медицинские услуги получают в полном объеме», — сообщил Владимир Солодов.

Военнослужащие заверили, что довольны уровнем медицинского обслуживания и лекарственного обеспечения.

«Я очень рад, что все военнослужащие высоко оценили качество оказания медицинской помощи, которую предоставляют в военном госпитале. С Владимиром Викторовичем мы несколько раз акцентировали внимание, что Новый год — это семейный праздник. В свою очередь военнослужащие говорят, что все, кто принимал участие в специальной военной операции, — это одна семья. Уверен, что с таким настроем все боевые задачи будут выполнены, а победа будет за нами», — отметил Александр Юлдашев.

Лечение в военном госпитале получают военнослужащие-участники специальной военной операции из разных регионов России.

«Лечение проходит хорошо. Нам тепло встретили в госпитале, врачи заботятся. Все ребята, которые здесь находятся, приехали из разных уголков России. Нам довелось познакомиться друг с другом и побывать на Камчатке», — отметил один из бойцов.

Ранее Президент отмечал, что поддержка со стороны близких и государства является ключевым моментом мотивации для участников специальной военной операции. Военнослужащие должны чувствовать, что страна их поддерживает и понимает ту миссию, которую они выполняют.

## Многодетным семьям Дальнего Востока могут помочь в приобретении авто



Глава страны даст правительству РФ поручение проработать вопрос льготного субсидированного кредитования на покупку автомобилей на Дальнем Востоке многодетным семьям вне материнского капитала.

Как отметил Президент, материнский капитал изначально задумывался как инструмент поддержки многодетных семей по ключевым вопросам жизнедеятельности семьи. Одним из них является — и прежде всего — улучшение жилищных условий

Кроме того, Президент предложил ввести дополнительные выплаты за рождение третьего ребенка, которые будут направлены на погашение ипотеки в регионах Дальнего Востока с низкой рождаемостью.

## Первый этап поквартирного обхода избирателей завершился на Камчатке



В рамках первого этапа члены участковых избирательных комиссий занимались уточнением данных об избирателях.

В Вилючинском городском округе обходчиками пройдено 100 процентов территории, 83 процента избирателей удалось опросить лично.

В середине февраля планируется проведение второго этапа поквартирного обхода избирателей, в рамках которого жителям полуострова расскажут, как принять участие в голосовании, а также ознакомят с другой необходимой информацией.

Получить подробную информацию граждане могут в Вилючинской территориальной избирательной комиссии по номеру телефона: +7 (415-35) 3-65-54

Напомним, выборы Президента России пройдут в течение трех дней — с 15 по 17 марта 2024 года. Соответствующее постановление приняли члены ЦИК РФ.

**Требования для поступления на военную службу по контракту:**  
 - Граждане мужского пола от 18 лет  
 - По уровню образования: не ниже основного общего (9 классов)  
 - По состоянию здоровья: категории годности А, Б, В.

Военнослужащим, поступившим на военную службу по контракту, имеют достаточно весомый «социальный пакет», который включает в себя:

- достойный уровень денежного довольствия (выплаты происходят ежемесячно, без задержек);
- жилищное обеспечение (возможность приобретения квартиры в собственность в любом регионе России по желанию военнослужащего в рамках накопительно-ипотечной системы);
- бесплатное вещевое и медицинское обеспечение;
- предоставление служебного жилья военнослужащему и членам его семьи по месту прохождения военной службы (предоставляется фактическое жилье, а в случае отсутствия жилого фонда Министерства обороны РФ в местности, где военнослужащий проходит военную службу, предоставляется выплата за найм (поднайм) жилых помещений);
- ежегодный отпуск от 45 до 60 суток (в зависимости от выслуги лет);
- бесплатный проезд к месту проведения отпуска на военнослужащего и одного члена семьи;
- продовольственный паек;
- предоставление учебного отпуска для подготовки и сдачи зачетов в период учебной сессии в гражданском учебном заведении;
- право на пенсионное обеспечение после 20 лет военной службы в льготном исчислении.

Меры социальной поддержки от правительства Камчатского края:

- материальное стимулирование при заключении контракта в размере 100 тыс. рублей;
- компенсация расходов на приобретение билетов граждан прибывших с других субъектов Российской Федерации.

За более подробной информацией обращайтесь по адресу:  
 г. Петропавловск-Камчатский, ул. Пограничная, д. 35 (район «Электрон») тел. 8 4152 42 68 90  
 В Вилючинске тел. 89954939835  
 Также мы есть в социальных сетях: <https://vk.com/id664304547>

Высококвалифицированная работа для уверенных себе мужчин. Обучение за счет работодателя, престижный статус, возможность международных командировок, высокая зарплата, полный социальный пакет. 89954939835 Звони!

**ВНИМАНИЕ ОБЪЯВЛЕНИЕ**

Высококвалифицированная работа для уверенных себе мужчин. Обучение за счет работодателя, престижный статус, возможность международных командировок, высокая зарплата, полный социальный пакет. 89954939835 Звони!



«Вилючинская газета» — официальные известия администрации Вилючинского городского округа ЗАТО г. Вилючинска Камчатского края

Учредитель: администрация Вилючинского городского округа  
 Гл. редактор О.Ю. Трофимова

Адрес редакции и издательства: 684090, Камчатский край, г. Вилючинск, мкр. Центральные, д. 10, пом. 23. Телефон — (8 415 35) 2-00-05,

эл. почта — [mkuricvgo@yandex.ru](mailto:mkuricvgo@yandex.ru)

Подписано в печать 15.01.2024. Объем — 4 печатных листа. Тираж 50 экз. Бесплатно.

Отпечатана в ООО «Камчатпресс», г. Петропавловск-Камчатский,

ул. Кроноцкая, 12 А.